

学校の活性化を図る若年教員育成 教育技術の活用を通して

多々野 智子

Tatano Tomoko

要旨

本論文は、教育技術を活用することで若年教員の資質向上を行い、学校の活性化を図った実践研究である。

これまでは、一教諭が様々な教育技術を教室で駆使し、学級での子どもを積み上げてきた。その実践を、若年教員を中心に学校全体に普及、発展させた取組である。全職員に対して教育技術についての知識を伝え、実際に使ってもらうことで子どもたちの「わかる・できる」を増やした。すると、教職員自身のモチベーションが高まり、教職員間の協働意欲や相互コミュニケーションが醸成されていった。教育技術を活用したことは、校長として学校の活性化を図るために様々な手立てを打つ際の一方法として大変有効であった。このことは、学ぶ意欲とやりがいを持ち、学び続けようとする教職員集団を形成し、それが児童へのよりよい教育とつながっていく。

キーワード：学校経営、人材育成、働きがい、学校の活性化

I. 学校の活性化における若年教員育成及び教育技術の必要性

1. 社会の情勢から

予測不能で変化の激しい現代において、学校教育を取り巻く環境や起こりうる変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、主体的・対話的で深い学びにより、教職員自身が生涯を通じて学び続けるといった新たな教師の学びの姿が求められている。これは、教育職員免許法の改正案が今国会で成立し、令和4年7月1日に施行されたことと同時に関連法である教育公務員特例法も改正されたことに表れている。学ぶ意欲とやりがいを持った教師集団が学校を活性化していく。

また、文科省調査結果（令和4年1月31日公表）の分析によると、「競争率（採用倍率）は令和2年度の2.7倍からも減少し2.6倍で過去最低、平成12年度に採用倍率が過去最高の12.5倍、3,683人だった採用者数が、令和3年度においては、5倍近くの16,440人に増えた結果として、採用倍率が2.6倍まで低下している。」（*文献1）

特に福岡県においては、採用倍率が1.3倍でさらに低い状況にある。

受験倍率の低下＝質の低下とは限らないが、優秀な人材が来なくなっているという可能性は大いにある。そのような新規採用者が学級の子どもたちを統率していくには、様々な教育技術が不可欠である。

2. 教職員のメンタルヘルス面から

学校の課題は、時代の変化に伴って複雑化・困難化してきている。早稲田大学教育・総合科学学術院教授、河村茂雄氏は、独立行政法人教職員支援機構、教職員のメンタルヘルスマネジメント校内研修シリーズNo. 31の中で次のように述べている。（*文献2）

「教職員の精神衛生は児童生徒の人格形成に大きな影響を及ぼし、学校の教育活動の成果に直結する問題である」「教育技術の未熟な若手教員は、30代～50代前半で割り切った中堅教員になり、その後意欲を喪失したベテラン教員への道をたどるようになる」「学習性無力感を抱く教師たちが増えている」

若年教員が教育技術を身に付けることで、よい結果が得られる経験を重ねることができると、学習無力感は打破され、逆にもっと学びたい、次はこれをやってみたいという意欲がわいてくる。そのような20代を経験した人材が増えれば、30代以降も意欲を喪失することなく、教育実践全体に主体的な取り組みが見られるようになる。

3. 校務運営上の課題から

ここ数年本校教職員の平均年齢は下がってきている。

令和2年度の平均年齢は44.5歳、令和3年度43.5歳、令和4年度40.6歳である。特別支援学級を除く通常学級担任にいたっては、令和2年度の平均年齢35.8歳、令和3年33.4歳、令和4年32.6歳である。これは、経験年数の多いシニア層の退職、ベテラン教員の転出に加え、新規採用者が毎年複数名ずつ、本校に採用されてきている結果である。

全国と同様に、本校も教職員の世代交代が大規模に進行中である。教職員全体の33%が20代で、6学年あるうちの4学年が20代と30代のみで構成されている。若年層の人材育成は喫緊の課題であるといえる。そこで、若年層の資質向上を行う手段の1つとして、教育技術に視点を当てた。まずは教育技術についての知識を持ち、試行錯誤しながらも使っていくことで、子どもたちの「わかる」「できる」という事実が見られるようになるのではないかと考えた。向山洋一氏が提唱する、教育実践をしていくときの2つの指標「子どもの事実」と「自分の腹の底までズシーンとくる手ごたえ」という実感が得られると教職員自身のモチベーションは高まっていく。教育の質の向上に意欲をもった人材が増えることで、教職員同士の協働意欲や相互コミュニケーションが醸成され、学校は活性化していくと考えた。

Ⅱ. 学校の活性化を図る若年教員育成及び教育技術の活用とは

1. 学校の活性化とは

学校が活性化している状態を、次の視点をもとにしてとらえていく。

- ・教職員一人一人がモチベーションを高めて働きがいを感じている。
- ・教職員同士の協働意欲が高まっている。
- ・教職員同士の相互コミュニケーションが醸成されている。

多種多様である多くの仕事を抱えた教職員は、忙しさに追われ、働きがいを無くしつつある。子どもたちが生き生きと学校生活を送るためには、まず、教職員が笑顔で元気に過ごす必要がある。そのために、密度の高い相互コミュニケーションは欠かせない。よく「風通しの良い職場」というが、常に新しい風が学校内に供給されているとよい。この風にあたるものがコミュニケーションであると考えた。相互コミュニケーションでお互いの意図や考え、行動が理解されていると協働意欲は高まり、学校は活性化する。特に、現在は20代の若年層と50～60代の層とに二分化されている。お互いの悪いところを指摘し合う関係ではなく、世代の異なる者、見方・考え方の違う者同士が、お互いの意見を十分吟味したり、よさを伝え合ったりすることで学校の活性化は進むと考えた。

2. 教育技術とは

平成の始めごろまで、「教育技術」に関しては、広義、狭義ともに様々な概念付けがあり、はっきりとした定義がみられることはなかった。そこで、向山洋一氏は著書「教育技術入門」や「教え方のプロ・向山洋一全集 10 巻教育技術の必要性」の中で、一つの提案という形で定義づけを行っている。

教育技術とは何か、「できるだけ少ない手間で、教えられる側に知識・技能などをねらいに沿って身に付けるようにする習練によって身に付けた教える側の行為」である。

- ・教育技術は教える側の行為である。コンピューターによる学習は「教え、教えられる行為」というのではなく、「学ぶ行為」のみが存在すると考えられる。だからそこには教育技術は存在しない。
- ・教育技術を得ると技術のない段階に比べて、「少ない手間」でねらいが達成できるようになる。
- ・教育技術は知識・技能などを教える行為の中に存在する。（＊文献3）（＊文献4）
本論文では、この定義を元にしていく。

3. 学校の活性化を図る若年教員育成と教育技術の活用について

現在、若年教員の占める割合は増えている。この傾向はあと数年続く見込みである。

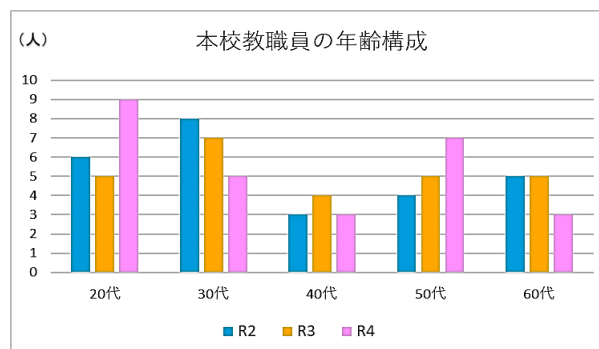


図1. 本校職員の年齢構成（R2～R4の推移）

本校に限らず、様々な学校で聞かれる声として、50代、60代教員からは「若い先生たちは全然聞きに来ない」「自分たちとは感覚が違う」「礼儀や教え方などいろいろなことを全く知らない。あれも知らない、これも知らない」「言うとなんか言えない。または、ちょっと言ったら辞めてしまいそうと言えない」等がある。

それに対して、20代の先生方からは「質問をしたいことがあっても忙しそうに聞きに行きにくい。」「聞いていいと言われるけれど、何を聞いてよいか分からない」「自分の成功体験を押し付けられても、私には合わない」「教えてもらっても具体的にどのようなようによいか分からない」「上から言われるとやる気がなくなる」という声がある。

本来ならば、中堅層がベテラン層と若年層の間に入り、潤滑的な役割を担っていたが、中堅層が少ないためにそれも難しい。また、お互いが言っていることもよく分かる。親子以上に年が離れているため、考え方や文化、経験が違ってきているのも当然である。

そこで、校長が全体をコーディネートし、ベテラン層と若年層の潤滑的な役割として教育技術を活用した。教育技術を両者の共通言語とすることで、お互いの考えや方法を交流・吟味し、子どもたちにとってよりよい教育とは何かを考えるきっかけとした。また、お互いに言いたいことを言い合える関係性を築こうと考えた。

Ⅲ. 実践研究をするにあたって（仮説、方法等）

本校の教育目標は、「ともに学び続ける子どもの育成」である。学校は学ぶところ。子どもたちが、学習内容を人生や社会の在り方と結び付けて深く理解し、これからの時代に求められる資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的に学び続けることができるようにするためには、これまでの学校教育の蓄積を生かし、学習の質を一層高める授業改善の取組を活性化していくことが必要である。

子ども一人一人が、主体的に、教師や友達とともに関わり合いながら問題解決に取り組み、地域・家庭と連携しながら「生きる力」を育成できる学校を創っていく。また、教職員は学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続け、子どもたち一人一人の学びを最大限に引き出していくことをねらいとしている。

めざす教職員像として、「一人一人を大切にする教職員」「高い専門性を持ち、力をつける教職員」「ともに高めあい学び続ける教職員」を示している。

そこで、教職員の人材育成は欠かせない。本論文では、20代～60代まで幅広い世代と一緒に仕事をする中でも、若年教員に視点を当てた。若年教員が働きがいをもって自分の力を高めると、それが学校全体に波及し、学校は活性化すると考えた。

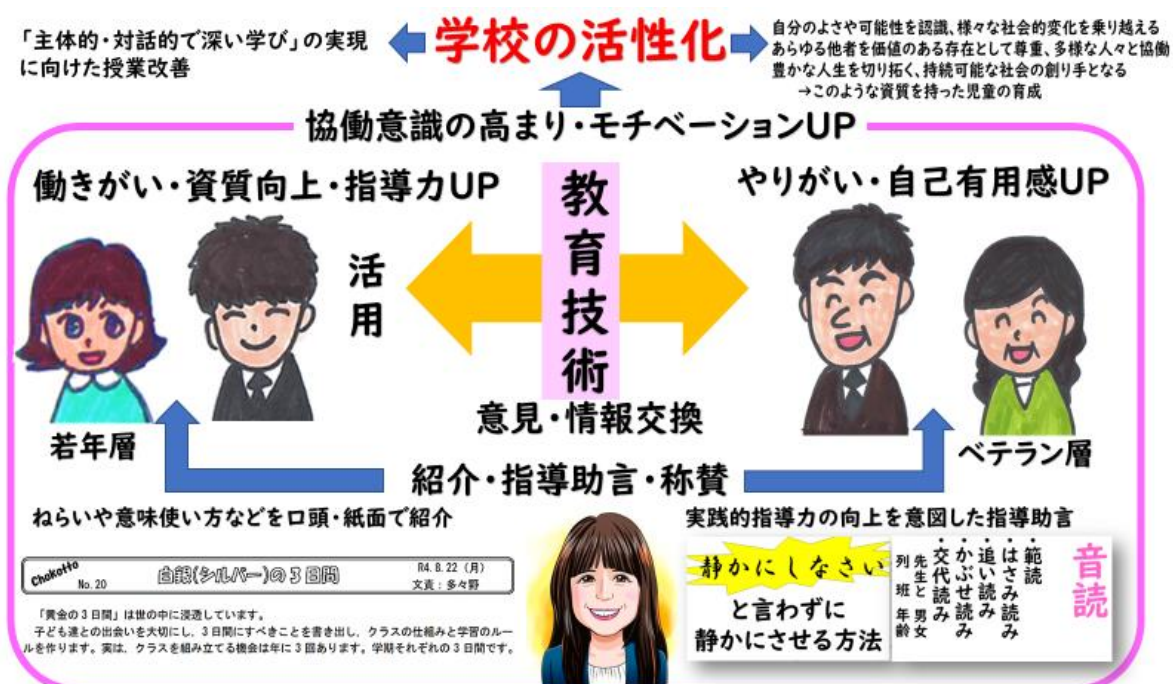


図2. 実践研究に対するイメージ図

これまでは、一教諭が様々な教育技術を教室で駆使し、学級での子どもの事実を積み上げてきた。しかしそれは、あくまでも個人が行うものであった。本論文では、全職員に対して教育技術についての知識を伝え、実際に使ってもらうことで子どもたちの「わかる・できる」が増えるのではないかと考えた。子どもの事実が積み重なると、教員自身のモチベーションも高まり、教職員間の協働意欲や相互コミュニケーションが醸成されていくのではないかと考えた。

これまでの実践と違う点は、一個人の取組であった教育技術を学校全体で共有し、普及・発展させることで、学校全体の取組としたところにある。

方法としては、校長が全体をコーディネートし、時期に合わせて必要な教育技術を選び、ねらいや意味、使い方等を全体に伝えた。

まず、校長として様々な教育技術の紹介と解説を校長だより（紙面）と職員会議や終礼の始め、ミニ研修等（口頭）で行う。次に、若年教員に質問形式で声をかけ、分からないことや難しそうなことについての指導助言を行う。その際、ベテラン教員の実践等を紹介したり、実際にして見せたりしながら、若年教員の理解を深める。

次に、実際に様々な教育技術を使って授業をしたり、子どもたちの指導にあたってもらったりする。その際、実践の様子を観察したり、うまくいったこと、逆にうまくいかなかったことの聞き取りをしたりして、どこを修正するとよいか等指導助言を行う。また、ベテラン教員と連携し、挑戦意欲や指導過程、結果を称賛し、モチベーションを高める。

特に、分からないことが出た際には、その分野に合った実践を持っているベテラン教員を教え、質問するように促す。教育技術は様々であるので、これが絶対というものはない。ベテランと若手が一緒になって考え、よりよい解を導き出せるような仕組みを作ることにした。そして、不可修正しながら、実践とフィードバックを繰り返していく。

IV. 実践事例

1. ほめる技術

「授業の腕を磨く」向山洋一著（＊文献5）に、『「ほめる」ということはすぐにできそうだが、なかなかできることではないのである。「ほめまくる」ことも一つの芸であり、そしてまた大げさに言えば、思想の問題、人生観の問題でもあるのである。』と書かれている。「体育の苦手な、身体表現のどたどたした子どもでも美しく表現できるようになれるということではなく、そのような子どもの身体表現がそのまま美しいのである。」

側転の指導場面で書かれていたことではあるが、人格を丸ごと認める、「ほめる技術」は全教育活動において重要だと考えた。

① 「ほめる」意義とスキルの紹介

本校勤務は2年目になるが、毎年4月に「ほめる」意義や教育的効果、「怒鳴る」ことの影響等を校長通信で紹介し、初任者を対象に「ほめ方」の演習を行っている。

Chokotto
No. 7

バリエーション豊かに・ほめる

R4. 4. 28 (木)
文責：多々野

私たちは、教育のプロです。（給料をもらっているので。）
だから、「ほめる」という行為についても、理論編と実践編の両方を知っておく必要があります。まずは理論編。
「ほめる」という行為は心のコップに＋をためます。
相手の心にエネルギーを送るので、やる気元になります。
あふれると、人に優しくできます。
＋がたまっていると少々の一（マイナス）は、はねのけてしまいます。
心理学的に言えば、ほめる＝プラスの行動強化＆プラスの行動持続です。
だから、ほめてもよい行動が増えたり、続いたりしなければ、分析が必要になります。

図3. 「ほめる」をテーマにした校長通信の一部

演習は、まず30秒で「ほめことば」を書き、自分が日頃からどの位ほめているかをアセスメントした。書いてほしい目安数を伝え、お互いにどのような言葉でほめられると嬉

しいのか交流をした。その後、「即時性」「具体性」「簡潔性」「反復性」「多様性」を意識したほめ方をペアで行い、低学年と高学年のほめ方の違いや短い言葉や1文字でのほめ方、しっかりと語るようなほめ方等バリエーション豊かにほめることを演習した。

② 実践の結果

下の図は、毎年、標準学力調査と同日に行っている i-check の結果である。i-check とは、東京書籍の標準学力調査と同時に行う、学級づくりのための総合質問紙調査で、「自己認識」「社会性」「学級環境」「生活・学習習慣」の4つのカテゴリーで構成させているものである。その中の「先生はクラスみんなのことをほめてくれますか」という項目の2年生から4年生の結果である。（2、3、4年生のみの実施）。

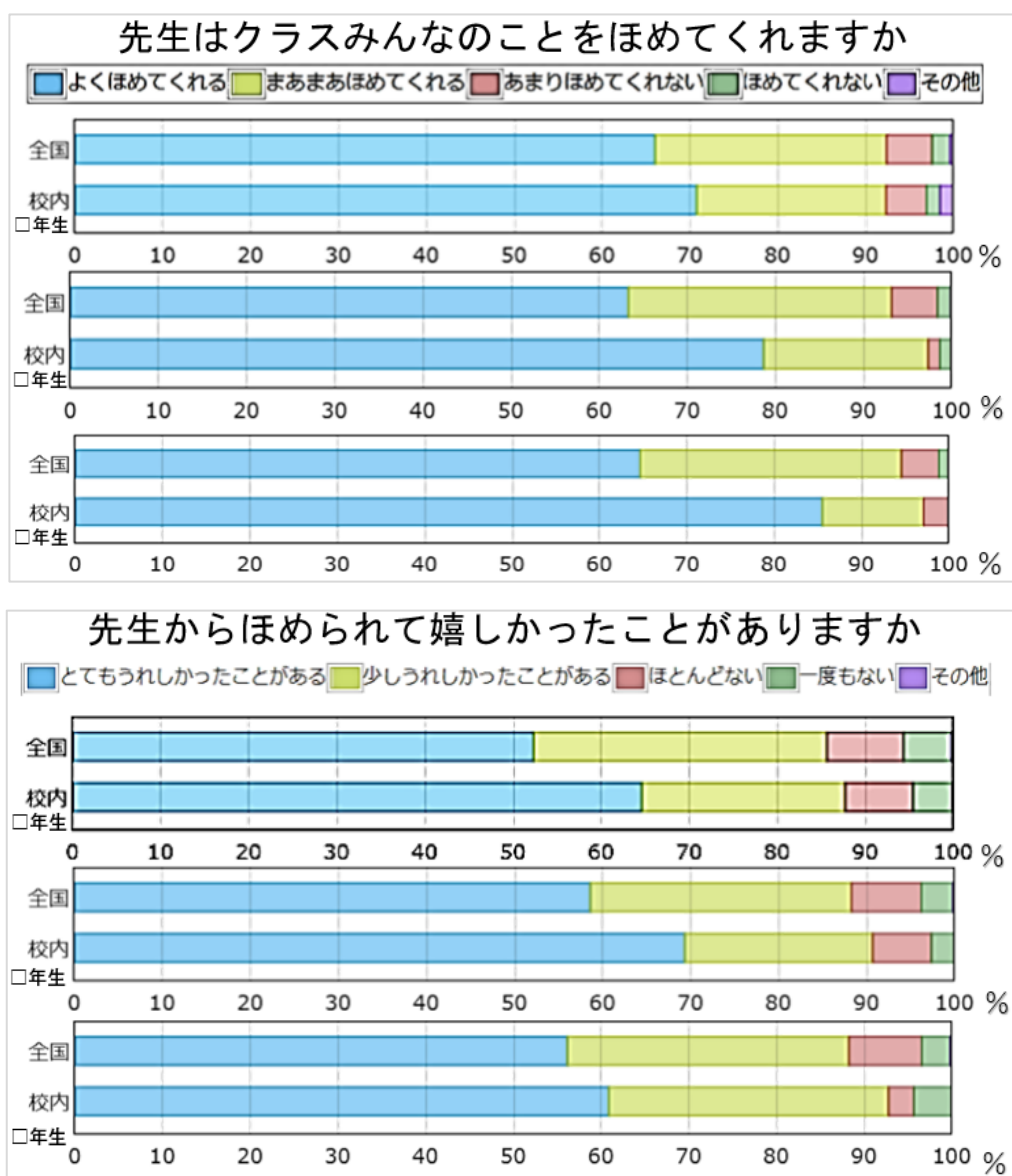


図4. ほめることに関する結果

「よくほめてくれる」という回答が全国の約63～65%に対し、本校は約71～85%となっている。本校教員が「ほめる」を意識して実践していることが分かる。また、「ほめられて嬉しかったことがある」という子どもたちも全国と比較すれば多い。4年生におい

て、A組はほめられて嬉しいと感じた子どもが75%いたのに対して、B組は48%であった。B組担任は、ほめてはいるが、子どもたちの心の届くほめ方ができていないことが伺えたので、B組担任が体育の練習で子どもたちを並べている際や教室で素早い行動を行った際のほめ方を指導助言した。「わかる」と「できる」は異なるためにすぐに結果がでるわけではないが、継続支援を行っている。

③ 新卒3年目A教諭

A教諭は新卒3年目である。初任者の時に、学級崩壊とまではいかないが学級がうまくいかなかったという実感をもっていた。私は、A教諭が2年目の時に赴任した。その際、うまくいかなかったと思う要因を尋ね、「ほめる」取組を推奨した。A教諭は、すぐに実践をし、「校長先生、ほめると子どもたちの反応が違います。」とほめる効果を実感し、安定した学級経営を行うことができてきた。ほめることで子どもたちの行動が変容し、A教諭は自分のモチベーションを上げていった。そして、3年目。「ほめる」ことのバリエーションを増やしながら、次のような実践を継続している。

□年□組の4月の子どもたちの実態である。「あなたのクラスには、助け合ったり、励まし合ったりする雰囲気がありますか。」という質問に対して肯定的な回答は、学級平均68%で、全国と比べると18%下回っていた。「友達によくほめられる」という回答は20%であった。そこで、A教諭は、「ほめる」取組を進めた。友達のために行動している姿や望ましい行動を撮影し、テレビ画面に映し出しながら紹介し、その行動の何が良いのかを子どもたちに話し合わせ、教室へ貼り出す実践を積み重ねた。学期末に同様の質問を行ったところ、肯定的な回答は16%増え、全国平均とほぼ同等になった。



写真1. よい行動を可視化してほめる

A教諭の学級の様子を観察したり、うまくいっていることをフィードバックしたり、実践に対するアドバイスをを行った。すると、見えるようになってきたお互いの良さを伝え合わせることをねらいとした取組、「いいところ見つけ」をGoogle フォームで行った。給食後や掃除終了後の隙間時間を使ってフォームに入力し、それをテレビに映したり、口頭で紹介したりした。2週間で200件あったと報告を受けた。内容は「〇さんが残ったゴミに気づいて拾っていた。」「時間を見てChromebookを片付けていた」「〇君がくつをきれいに並べていた。」「授業中、〇さんにお楽しみ会のスライドをどうやって作るか教えていた。」など子どもたち同士で細かいところに気付いていた。A教諭は、目の前の行動に対する見方の変化を嬉しく思い、今まで当たり前に感じていたことに価値を見出すことができてきていることから、子どもたちの成長を実感していた。

2. 学校開き「黄金の三日間」という教育技術の集合体

黄金の三日間は、向山洋一氏の造語である。新卒教諭に聞いてみると、内容はよく分からないが聞いたことがあると言っていた。そのくらい世の中に浸透している。自分自身が学級担任をしている際には、必ず「黄金の三日間」を意識し、毎年サークルでもレポート交流及び授業開きの模擬授業等を行ってきた。この実践は、教諭としてではなく、校長としての学校開きで、学級担任としての「黄金の三日間」を応用・発展させた取組である。

① 「黄金の三日間」の意義と紹介：新鮮な出会い

「教え方のプロ・向山洋一全集4巻、最初の三日間で学級を組織する」（※文献6）に「新年度の最初の三日間、これはその後の一年間を左右する重要な時である。最初の三日間に、学級をきちんと組み立てれば、その後はうまくいくであろう。最初の三日間、のほほんとくれば、見るも無残、聞くも悲惨な学級になるだろう」とある。学級を学校に置き換えても同様である。そこで、赴任した最初の三日間に全力を注いだ。

「教え方のプロ・向山洋一全集89巻、新・黄金の三日間で一年間を成功させる」の中に、（※文献7）「最初の日々が一年間の学級を形づくってしまう。のんびんだらりと過ごしてはならない。（中略）始業式のその日までにすべての子どもの名前を憶えて、最初の日に名前呼びかけなければならない。（中略）初対面のときまでに、すべての子の名前を覚えていき、名前を言えれば、その瞬間から、子どもの尊敬を集められる。」とも書かれている。

これは、教諭時代から欠かさずに続けていることであった。主幹教諭、教頭として赴任した際も、全職員の名前を覚えていった。校長として赴任するのであれば、全職員の名前を出会いの時までに覚えて行くのは当然のことだ。職員室の座席表と職員一覧を見ながら覚え、初日には全員に声をかけた。このようにして、教職員も子どもの前に立ってほしいという願いを込めて行った。4月5日の始業式に向けて、ある学年は子どもの名簿を肌身離さず持って、学年のメンバーで子どもの名前を言い合っていた。ある教諭は、子どもの名前を音声入力して携帯に保存し、聞きながらウォーキングをして覚えたと言っていた。中には、座席表を作成し子どもが座っている場所で覚えている教諭もいた。また、新鮮な出会いを演出するために、黒板に子どもたちに人気のキャラクターを描く「黒板アート」を行う担任も2名いた。令和4年8月25日、2学期の始業式では、「白銀の三日間」を意識して「黒板アート」に取り組んだ担任が6名になっていた。始業式の朝、黒板にメッセージと人気のキャラクターがあり、子どもたちはとても喜んでいった。

② 「黄金の三日間」の意義と紹介：所信表明

全集89巻に「教師には統率力が必要である。統率には二つの面がある。一つは、夢や目標を描いて、全員をそこに向かわせることである。一つは、具体的な戦略、戦術（計画と実行方針）を決めて、具体化することである。」と書かれている。これは、学校経営においても重要であり、統率者として知っておくべきことである。（※文献7）

そこで、4月1日に職員に向けて、所信表明を行った。

夢や目標を描いて、全員を底に向かわせるために、向山洋一氏の言葉とTOSSの4つの理念を紹介した。「どの子も□□□□…ならない。たった一人の例外もなく。」それぞれの教師が□に入りたい言葉を考え、近くの人と交流した。「学力をつけなければならない」「優しくしなければならない」「成長させなければならない」…様々あってよいが、

自分は校長として、向山洋一氏の「大切にされなければならない」を学校として進めたい旨を伝えた。そして、TOSS の 4 つの理念、教育技術の必要性や職員の主体性を大切にする話、黄金の三日間の重要性等を伝えた。



図 5. 初日に行ったプレゼン資料の一部

その後、具体的な行動目標として「ほめる」意義と方法を紹介。具体的な計画としては、教育委員会訪問や発表会等が予定された年であったので、年間の見通しを持たせた。

③ 学校としての組織づくり

校務分掌は一人一役、学年主任及び学年代表を運営委員会メンバーとして、学校経営に参画させた。校長が、1 週間不在でも学校生活が円滑に進む仕組みの一つとして、ICT 活用 (Google Classroom の活用と Google Meet による会議の参加) を方針として出した。実際に新型コロナウイルスがまん延し、オンラインでの会議参加を行うことも数回あった。

3. 音読

① 音読の意義とスキルの紹介

新学習指導要領解説国語編の中に、「音読」という言葉が 80 回出てきた。回数の多さからも重要性が分かる。指導内容として、「語のまとまりや言葉の響きなどに気をつけて音読すること」「明瞭な発音で文章を読むこと」「ひとまとまりの語や文として読むこと」「言葉の響きやリズムなどに注意して読むこと」などがある。

また、音読は全ての授業の基礎であるといえる。凜とした声で音読をしている姿は、授業を活性化させる。もちろん脳が授業モードになる。音読は理解を促すために行われる。国語だけではなく、全教科の基礎になる。音読で声が出ているクラスは、発表の声もはっきりとしている。付け加えていうならば、黙読よりも、見て、声を出し、それを聞くという複数の刺激がある音読の方が脳の動きが活発になる。また、小学校段階の子どもは音声の自動化が未熟なため、音読することで意図的に自動化の回路を鍛えさせている。

さらに、6 学年で実施する全国学力状況調査では、2～3 ページに渡って書かれている初見の文章を読み、設問に答えなければならない。日頃から音読で、すらすらと流暢に読み、大量の文章でも「読める」という事実を持っておかないと、問題を読むこと自体をあきらめてしまいそうになる。だから、国語に限らず全教科での音読を推奨した。

「話す・聞くスキル」には、音読の仕方が多数紹介されている。教材として購入をし、使用している学年もある。しかし、教科書のための学年もある。本校使用の教科書は光村図書出版株式会社のものである。国語科の 4 月最初の題材は全学年扉の詩になっている。音読の仕方について模擬授業をしながら 10 種類以上紹介し、若年教員にもチャレンジさせた。



音読についてのミニ研修会

写真 2. 音読についての知識及び方法を伝えるミニ研修の様子

話す・聞くスキルの指導方法は応用できるため、次のような音読方法を紹介し、その中から学級の実態に応じた方法を組み合わせて音読するように伝えた。

表 1. 音読の種類とねらい、方法

段階	種 類	音読のねらい *お勧めポイント	方 法
基礎	範読	子どもの読みの基準になる。	教師、CD 等が音読する。
	はさみ読み	単語に着目させる。 *低学年で読めない子向き。	単語を指で挟んで読む。 目ずらし読みともいう。
	追い読み	読めない字、読み飛ばしをなくす。 *教師が速さをコントロールできる。読めない子にやさしい。	教師が一文、その後子ども。 切る場所を工夫すると様々な バリエーションで読める。
	かぶせ読み	*だらだらと読むのを防ぐ。	子どもが追い読みを終わる寸前に、次をかぶせて読む。
	一人読み	自分ひとりで、正しく読む。自分一人で音読する場面を作る。	ある場面や段落を自分ひとりで読む。
	一斉読	声揃うと学習の雰囲気になる。	全員で一斉に読む。
	丸読み	一人一文、アセスメントできる。	一人一文順番に読む。一文読み
	交代読み 列読み	いろいろなパターンの読みを繰り返し、すらすら読めるようにする。 *声を出さない時にも目で追わないといけないので、黙読につながる。 バリエーションが豊富。	教師一全体、教師一グループ、教師一個人、隣の子も同士で、グループでなど一文ずつ交代しながら読む。
変化形	ありぞう読み	音読を飽きずにさせるための変化。 声を大小変えるので楽しい。	あり小、ぞう大、一文交代で交互に読む。
	スピード読み	音読を飽きずにさせるための変化。 速さを変えるので楽しい。	かたつむり、車、新幹線など速さを変えて読む。
	なりきり読み	音読を飽きずにさせるための変化。 なり切って読むので楽しい。	うさぎになって跳びながら等なりきって読む。
	完璧読み	流暢にはっきり、間違えると終了なので緊張場面があるが楽しい。	間違えるまで読む。1 ページ間違えないと合格。

応用	竹の子読み	自分から進んで音読する。 ＊自分の好きなところを好きなだけ読める。読んでいないところは黙読できる。指名なし音読の下地。立ったり座ったりと忙しい。	自分が読みたい場所をいくつか決めて、その場で立って読む。続けて2回は読まない。
	役割読み	ふるふる隊、会話文など役割を指定して音読。＊盛り上がる。	自分の役割部分を読む。
	群読	合わせたり一人で読んだり変化がある。＊発表会等でよく使う。	バリエーション豊かに一人、数人、全員等で読む。
	指名なし音読	自分から進んで音読・発表する。 ＊指名なし発表や指名なし討論の下地。譲り合うことで学級の雰囲気がよくなる。周りの空気が読めるようになる。長文教材で行う。	読みたいところを立てて読む。複数立ったら譲り合う。まるで1人が読んでいるかのように間を空けずに読む。
	暗唱	一字一句間違えずに暗唱する。 ＊覚えたという自信が自己肯定感UPにつながる。あきらめずに挑戦する力がついてくる。	全員の前で、暗唱する。途中詰まったらアウト。合格すると師匠になる制度もある。

② 音読の実際と結果

若年教員も「わかる」と「できる」には大きな違いがある。ミニ研修等で音読の仕方をいくつも知ることはできた。しかし、めざしている「骨太音読」にはまだ遠い。

・声に張りがある。・すらすら読める。・歯切れ良いという3つの音読指導のポイントのうち、すらすら読めるようになっては来ているが、まだまだ滑舌が悪かったり、声に張りが足りなかったりしている。これは、コロナ禍ではっきりとした大きな声を出す機会が奪われていたこと、マスク着用のために発音指導や口形指導が不十分だったこと、ICT機器の活用技術がまだまだ未熟であったことなどが挙げられる。

一人一人の音読を自分で録音して提出させるなど、一人一台端末を上手に使い、指導は十分に可能であるため、令和4年度2学期の重点として「音読」に取り組むようにしている。

V. 全体考察

本論文は、令和3年度、本校に赴任してから現在までの1年半の実践研究である。事例を3つ「ほめる」「黄金の三日間」「音読」取り上げた。記載はしていないが「指示」や「発問」「号令」「教材」「水泳」「いじめ」等、多種多様なテーマで取り組んできた。

心がけてきたことは、向山洋一氏の実践群を原典にあたりながら研究し、その意義を心理学や脳科学、最新の研究等に照らし合わせて、教職員に紹介するようにした。そして、教育技術の普及、発展をめざして、できるだけ多くの方法を取り上げ、自分の学級にあった方法を選択させた（多様性の原理、主体性の原理）。また、完成された教育技術は存在しないことを意識し、常に検討、修正の対象とし、ICT機器を活用した使用方法等を検討していった（連続性の原理）。

全体に投げかけた後、若年教員に視点を当て、成長を促す働きかけを行った。その結果、子どもたちの学級の荒れは0件、暴力事件等も0件。落ち着いた学校になっている。印象としては、挨拶をよくする明るい学校である。また、教職員間の雰囲気もよく、気付いたことを言い合える風通しの良い学校であるといえる。

学校の活性化を見る視点として、教員の働きがいや活気を重視した。本年度のストレスチェックの結果がまだ届いていないため、昨年度のストレスチェックの結果を参考にした。令和3年度の本校教職員の「働きがい」は、4点満点で3.3点であった。全国平均が2.6点であるのに対し、0.7ポイント上回っていた。これは、平均的な学校よりも本校が働きがいのある学校であることを示している。また、「活気」は全国平均に対し本校は1.2ポイント上回っていた。これは、平均的な学校よりも本校が活気のある学校であることを示している。協働意欲の面でも、職場の対人関係ストレスは全国平均より0.9ポイントストレスが少ない結果になっていた。同僚からの支援は全国平均よりも0.8ポイント多く、上司からの支援も2.0ポイント多いと感じていることが分かった。

令和4年度1学期、本校の教育活動の反省の中からは、「学年会などで授業や子どもの様子を共有できたか」に対し73%の職員は肯定的な回答をしている。また、「職員一人一人が力を発揮し、組織が活性化しているか」に対し、肯定的な意見は78%であった。どちらも7割以上の教職員が協働性や学校の活性化を実感していることが分かった。

これらのことから、教育技術を活用することで、子どもの事実が積み重なり、教員のモチベーションは上がる。そして、教育技術が全てではないが、学校の活性化に寄与しているということが分かった。教育技術入門に「教育にとって技術は大切なものだ。しかし7、8パーセント程度である。」「技術はこのように小さいものです。しかし、なしでは駄目です。」（*文献3）とあるように、教育全体に対して技術の占める割合は小さいこと、しかし、なくてはならないことを実感した。

VI. 成果と課題

成果：学校にとって教職員の人材育成は欠かせない。本論文では、20代～60代まで幅広い世代が一緒に仕事をする中で、若年教員に視点を当てた。若年教員が働きがいをもって自分の力を高める努力を重ねていく姿が見られた。そして、それが学校全体に波及した。若年教員がもっと学びたいという意欲を持つと、先輩教員に積極的に質問をするため、先輩教員も学ばなければならない。先輩教員は、頼られることでやる気になり、学校は活性化していった。これが一番の成果である。教員同士がともに学ぶ学校風土は子どもたちにも良い影響を与える。教育技術はほんの数%にしか過ぎないが、教職員同士の学びのきっかけとなることが分かった。

課題：教育技術は多様であり、いくつもの方法を知っておき、目の前の子どもの実態に合わせて選びながら使っていく必要がある。その点で、まだまだアセスメントが弱く、知識としては持っているけれど、技能として定着しておらず、適した技術を使いこなせるまでには至っていない。TOSSの4つの理念にあるように、教育技術は多種多様で、完成されたものが存在するわけではない。常に検討、修正が必要である。これは、若年教員だけではなく、ベテラン教員も学び続ける必要があることを物語っている。今年うまくい

ったからといって、次年度もうまくいく保証はない。引き続き実践研究を継続していかなければいけない。

また、本論文では、結果の検証を子どもや教職員のアンケートによって行った。実践をして分かったことであるが、先行研究にある学校の評価尺度を使用したり、福岡県教育センターから出されている経営診断ツールを使用したりするなどして、より客観性のある検証方法を見つけていく必要があるのではないかと考えた。

教職員は毎年異動がある。本県ではあと数年、新卒の採用が多い状況が続く。数名は入れ替わりがあるため、教育技術の意義や方法を伝え合い、目の前の子どもに合わせてよりよい方法を選んで使える教員育成を継続する必要がある。

文献

- 1 文部科学省 HP (2022. 1. 31 公表) : 2021 年度公立学校教員採用選考試験の実施状況のポイント、3
- 2 河村茂雄 (2018) : 独立行政法人教職員支援機構 (NITS) 教職員のメンタルヘルスマネジメント校内研修シリーズ No. 31—管理職に求められる個別対応—、PDF3、7、10、13、14
- 3 向山洋一 (2009) : 教育技術入門、26～36、24、25 明治図書
- 4 向山洋一 (1999) : 教え方のプロ・向山洋一全集 10 巻教育技術の必要性、19～25、明治図書
- 5 向山洋一 (1983) : 教師修業 3 授業の腕を磨く、88、81～91、明治図書
- 6 向山洋一 (1999) : 教え方のプロ・向山洋一全集 4 最初の 3 日間で学級を組織する、4、明治図書
- 7 向山洋一 (2011) : 教え方のプロ・向山洋一全集 89 新・黄金の 3 日間で一年間を成功させる、47～50、34、35、明治図書